



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門新聞總數：4 篇

1. [澳門時報：引才計劃將設審核建議委員會統籌工作](#)
2. [澳門日報：內容涉理論實踐滅火操作，防火安全負責人培訓報名](#)
3. [澳門日報：保安零售配對四十一人獲聘](#)
4. [澳門日報：澳引才力不足，獨特優勢搭夠](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [成報：港燈去年領保就業計劃 5061 萬元](#)
2. [東方日報：飲食業：人手不足，加薪招聘](#)
3. [大公報：就業及自僱港人繳交不同社保](#)
4. [大公報：市場需求增，25%僱主屬低收入，基層家庭更難請人](#)

大灣區新聞總數：2 篇

1. [大眾報：珠澳消防培訓基地動工](#)
2. [大公報：16 萬港澳居民參加內地養老保險等多項業務](#)

其他地區新聞總數：2 篇

1. [香港經濟日報：英企銀彈攻勢，冀吸今年畢業生](#)
2. [科技新報：全球人才競爭力瑞士奪冠，疫後將瘋搶科技人才](#)



澳門新聞 4 篇

1. 引才計劃將設審核建議委員會統籌工作

[2021-11-10] 《人才引進制度》諮詢文本提到，人才引進的策劃與執行需要一個高層次的公共實體統籌和協調各項人才引進政策措施。因此，將設立人才引進審核及建議委員會，統籌人才引進工作，並負責審議擬引進澳門的人才以呈行政長官批准；同時增加人才發展委員會的職能，負責研究和執行人才引進政策措施及各類人才引進計劃；此外，由治安警察局接收及初步處理申請文件。

文本建議設立人才引進審核及建議委員會，成員包括相關範疇的主要官員、政府代表、社會傑出人士，並邀請知名專家共同參與組成。該委員會的主要職權包括：協助行政長官制定人才引進政策及各類人才引進計劃，統籌及協調有關政策和計劃的實施；從宏觀角度向行政長官建議人才引進的名額和重點行業；審議和篩選人才發展委員會提交的初步入圍名單，並向行政長官提交準人才引進名單。

除了增設人才引進審核及建議委員會之外，同時文本建議人才發展委員會成員除繼續跟進現有職權事務外，增加負責研究和執行人才引進政策措施及各類人才引進計劃的職權。其在人才引進方面的主要職權包括：對人才引進政策進行研究，提供科學數據支持政策制定，並執行人才引進制度的各項措施；根據澳門經濟和社會發展的實際需要，擬訂科學、客觀的人才引進評審標準；組成相應的專家評審小組，按已訂定的評審標準，對申請人作出資格審核和評分；向人才引進審核及建議委員會提交初步入圍名單；對人才引進政策的實施進行檢視並提出優化建議；宣傳和推廣人才引進計劃。

文本同時建議由治安警察局負責接收人才引進申請文件，並在其職權範圍內初步審查申請個案，包括審核申請人的年齡是否達 21 歲，是否有刑事紀錄，以及是否屬



被禁止入境的人士。

另外，關於人才引進的評審機制，文本指出，評審項目主要包括年齡、學歷、專業資格或行業認證、工作經驗、個人成就、語言能力、家庭背景，以及創業、發展、投資計劃等。評審流程方面，首先由治安警察局進行初步審查，及由人才發展委員會作初步評分及資格確認，包括是否具學士學歷、相關工作經驗及專業資格等，之後在由人才引進審核及建議委員會負責審議，考慮申請人是否具備有利於澳門產業發展的技能及其他有利因素等，將建議人才引進名單交至行政長官。最後行政長官經考慮人才引進審核及建議委員會的審議結果作出最終決定。

2. 內容涉理論實踐滅火操作，防火安全負責人培訓報名

[2021-11-16] 第十五／二〇二一號法律《樓宇及場地防火安全的法律制度》已於二〇二一年八月十六日公佈，並將於公佈後滿一年起生效。根據新的法律規定，部分樓宇需維持一名經消防局適當培訓的防火安全負責人持續提供服務。

因此，為配合相關規定以及滿足本澳社會的需求，消防局已於本年十月下旬正式開展"防火安全負責人培訓課程"。"防火安全負責人培訓課程"主要分為以下三部分：理論、實踐及滅火操作。內容包括制定新法律的背景、目的，防火安全負責人的職責及義務、如何配合行政當局的安全巡查工作、認識新法律的處罰制度，以及當發生事故時防火安全負責人的職責等。通過上述的培訓內容，確保人員掌握及認識防火安全負責人的職責及義務，具備適當的防火安全知識。

為配合新法律明年的生效實施，消防局"防火安全負責人培訓課程"由即日起接受公開報名。歡迎現時從事本澳物業管理的人員，以及有意投身物管行業的人員盡快報名參與。授課語言：中文（廣東話）；報名表格：可於消防局網頁內下載 (<https://www.fsm.gov.mo/CB/>表格下載)、或掃描 QRCode 獲取；報名方式：建議以電郵(cb-wechat@fsm.gov.mo)、或傳真（二八三六·一一二八）方式遞交已填妥



報名表格，或於辦公時間內致電報名熱線：八九八九·一四二七或八九八九·一六一三；上課時間及地點：於報名後會有專人聯絡通知。

此外，為配合相關防疫指引，凡參與課程的人員均必須自備及佩戴好口罩、接受體溫探測，並出示有效的綠色"澳門健康碼"，請居民配合。

3. 保安零售配對四十一人獲聘

[2021-11-16] 勞工事務局訊：為回應保安、零售兩行業人力資源需求，向有求職需要的居民提供工作機會，勞工局先後於本月十三日及十五日在先進廣場大廈總部舉行保安業及零售業專場配對會，兩場配對會協助四十一名本澳居民成功獲聘。

保安專場配對提供的保安崗位，主要執勤地點在入境口岸、機場、客運碼頭、體育或文化場館等公共設施。是次配對活動上，勞工局共聯絡資料庫及社團提供的求職者合共一百一十八人，當中九十七人可聯絡上，其中有五十九人拒絕出席、卅八人答允出席、實際出席三十人，當中，十五人即場配對成功，其餘十五人配對不成功，主要原因是不符合崗位要求條件，如體能、學歷及溝通能力，不接受應聘等。需補充的是，保安員須具備小學學歷及保安相關知識，並持有由治安當局發出的工作證人士擔任。

零售業專場配對會主要提供連鎖百貨企業旗下零售店舖的店務員、售貨員及收銀員等崗位，是次配對活動勞工局聯絡資料庫求職者共八十二人，當中，六十六人可聯絡上，其中有十二人拒絕出席，五十四人答允出席，實際出席四十一人，廿六人即場配對成功，其餘十五人配對不成功主要原因是經驗與技能不達標、求職者認為體力及工作時間未能配合崗位要求、態度欠佳，以及不接受應聘等。

4. 澳引才力不足，獨特優勢搭夠

[2021-11-17] 人才是推動社會經濟發展重要動力，全球各國都在"搶人"。社會文化司司長歐陽瑜坦言，澳門在吸引人才方面或有不足，但冀以獨特優勢引才。強調引



才有配額，只有符合條件才獲引進。

有傳媒關注澳門引才的競爭力如何？歐陽瑜坦言，澳門地方小、生活空間較鄰近地區狹窄等存在不足，仿效國家地區提供住宅等優厚條件澳門"做唔到"。但希望可用其他長處，包括澳門實行低稅率和簡單稅制政策，職業稅和所得補充稅上限為 12%；投資財產方面，不設資產增值稅，為來自世界各地的投資者提供公平競爭的投資環境；還有教育、治安環境等優勢，相信可吸引人才，特別是海外華人，更希望將來人才可服務未來深合區。

設計分表及配額

新制度主要引才目標非本澳居民。她承認本澳有人才流失問題，主因澳門產業單一，人才發展空間受限。通過引進人才，推進多元產業，將有助本澳人才回流。

至於推動新產業或需不少人才或團隊，她強調企業可通過高級專才途徑引入核心團隊，但不會是整個團隊，大部分人員都需在本地招聘。

人才發展委員會秘書長周昶行補充，會有計分表及配額，只有符合條件者才有可能獲引進。

被問到特區政府目前有否人才名單，歐陽瑜表示，法律仍在建設中，政府不宜"偷步"，現階段沒有向相關人才"招手"，亦從未商討。

另外，內地有自身的出入境政策，會參考香港政策與內地相關部門磋商，磋商好，才能把內地人才引入澳門，確保與內地的出入境政策相配合，政府現正開展相關工作。



香港新聞 4 篇

1. 港燈去年領保就業計劃 5061 萬元

[2021-11-10] 兩電聲稱燃料費用大幅上升，故明年要加價。不過，去年新冠疫情肆虐，碰上國際燃料價格下調帶動燃料調整費下跌，但中華電力及香港電燈只凍結電費，拒絕減價，又承認即使凍結電費，新電價方案下兩電的准許回報率仍達最高的 8%。至於港燈去年更申請政府的保就業計劃，獲發 5,061 萬元薪金補助，中電則沒有申請該計劃。

新冠肺炎去年令全球經濟蕭條，市民經濟困難，同時國際燃油價格下降，不過未足令港燈及中電減電費。翻查資料，兩電去年在立法會交代電費時表示，「基本電費」於 2021 年實際仍有加幅，港燈加近 6.9%，由 2021 年每度電加 7 仙，至 109 仙；中電則加逾 1.6%，增 1.5 仙，至每度 93.7 仙。不過受惠國際油價下調，港燈燃料費降 7.4 仙至每度電 17.4 仙；中電則降 2.7 仙至 28.1 仙。同時，兩電「地租及差餉特別回扣」均已全數發放，來年不再有此項回扣，最終得出來年淨電價維持 2021 年年初水平，港燈維持年初每度 1.264 元，中電則維持每度 1.218 元。

多名立法會議員當時對兩電只凍結電費感失望，稱中電在上半年賺 60 億元，港燈亦透過保就業計劃申領了逾 5,061 萬元薪金補助，應該全面減電費。

港燈當時只解釋，申領保就業補貼一方面讓員工知道不會裁員，另一方面紓緩售電量減少的成本。

2. 飲食業：人手不足，加薪招聘

[2021-11-15] 新冠肺炎疫情逐漸緩和，政府數月前放寬宴會人數上限至 240 人，對各準新人而言屬「喜訊」。早前因應疫情而把婚禮延期的新人，紛紛重新舉辦宴會，有婚禮顧問昨指出，有準新人婚宴由去年年頭延期至今，終可落實在本月共諧



連理，未來結婚吉日的婚宴預約亦已爆滿。然而，有飲食業界表示，因不少從業員在疫情期間離職，現時人手供不應求，臨時工的薪酬升近四成，仍出現「搶人」情況。

政府於 9 月底起，放寬 D 類餐飲處所宴會人數上限，D 類餐廳所有員工已完成接種新冠疫苗，以及至少三分之二的顧客須已接種首針，相關處所的宴會人數上限將獲放寬至 240 人。婚禮顧問歐惠芳指，自放寬措施後，婚禮統籌的生意額急升兩成，有不少準新人原本打算在明年結婚，亦因而決定提早在今年舉行，甚至至今仍有查詢今年的檔期。歐惠芳表示，未來不少吉日亦已預約爆滿，舉例指如今年 11 月 27 日已接了 5 單生意，明年的 1 月 16 日更已有 12 單，而有關明年婚禮檔期的查詢亦超過 100 多宗。

改變心態 與病毒共存

歐惠芳稱，不少準新人本來是希望可以在疫情後才舉辦婚禮，但經歷了近兩年的疫下生活，決定改變心態「與病毒共存」，並趁現時未有疫情大爆發時舉行婚禮，她舉例指有一對新人婚禮檔期由去年年頭延至今年，覷準現時放寬宴會人數，立即「拍板」在本月 28 日共諧連理。歐指現時 240 人的人數上限，可以舉辦 10 圍酒席，亦可配合現時流行舉辦的迷你婚禮，料明年的生意會持續上升。

香港餐務管理協會會長楊位醒同樣指出，婚宴的檔期十分爆滿，加上婚宴人均消費 700 至 800 元，比起平常只有 100 多元的晚市人均消費，婚宴帶動整體生意額，比去年同期上升了兩倍。雖然恢復生意，惟現時面臨是人手不足的問題，楊位醒指疫情後，不少飲食從業員選擇轉行，現時樓面服務生與廚房出品部工作者最缺人手，要提高薪酬來聘請員工。

其中在酒店工作、俗稱「炒散」的樓面服務生臨時工，薪酬由疫情前每小時 80 元，增至 110 元或以上，升幅達 38%；而在中式酒樓方面，樓面服務生薪酬由以往每小時 60 元升至 70 元，廚房出品部的的薪酬則由 900 元日薪升至過千元以上。楊直言儘管薪酬調整後，仍欠 20% 的人手。



3. 就業及自僱港人繳交不同社保

[2021-11-16] 在內地企業就業人員、自僱人士及退休人士的香港居民均可以參加內地社保和醫保計劃，其中就業人員由用人單位登記及代扣代繳，自僱人士及退休人士則需持相關證件於特定地點辦理，此後通過手機程式繳納社保費用。

在內地企業就業港人應依法參加五項基本社保，包括職工基本養老保險、基本醫療保險、工傷保險、失業保險和生育保險。由用人單位代為辦理參保繳費登記（通過電子稅務局或辦稅服務廳），個人繳費部分由用人單位代扣代繳；個體工商經營的港澳居民可持個體工商戶營業執照和個人有效證件前往註冊登記地辦稅服務大廳辦理。

自僱港人可按規定參加職工基本養老保險和醫療保險。由本人持港澳居民居住證在居住地或持廣東省就業登記證明在省內就業地辦稅服務大廳辦理，再通過「粵稅通」或「粵省事」小程序清繳社保費。

「粵稅通」「粵省事」繳保費

退休人士／未就業的港人可參加城鄉居民基本養老保險和城鄉居民基本醫療保險。由本人持港澳居民居住證、銀行卡前往居住地所在社會保險經辦機構，街鎮（街道）事務所（中心、站），合作金融機構及境外委託代理機構自行辦理，或委託居住地村（居）協辦員辦理或登錄「粵省事」小程序辦理。

辦理完登記後，同樣可通過「粵稅通」或「粵省事」小程序清繳社保費。

工聯會表示，港人如果在參保過程中有任何疑問，可致電工聯會內地諮詢服務中心查詢和求助。

4. 市場需求增，25%僱主屬低收入，基層家庭更難請人

[2021-11-16] 香港浸會大學昨日發布香港家庭聘用外傭的研究結果。調查顯示，本港家庭聘用外傭的數字急速上升，聘用外傭亦不再是中產家庭專利，愈來愈多藍



— 領雙職家庭加入僱主行列，約 25% 家庭收入更低於中位數。然而，聘用外傭情況卻不穩定，約三分之一受訪者曾更換外傭，而疫情令僱傭問題更複雜。

調查顯示，非中產家庭受居所環境及財政限制，面臨更多挑戰，疫情期間或難以高價續聘外傭。團隊建議政府檢視及優化外傭政策，包括向僱主提供更多實務資訊。

研究團隊在 2018 年 10 月至 2019 年 6 月期間，向已婚夫婦進行住戶調查，並於 2019 年至 2020 年期間進行 25 次跟進訪問，共訪問 2003 對妻子年齡介乎 18 至 55 歲的已婚夫婦。

浸大社會學系助理教授張家樂表示，香港已婚夫婦對外傭的需求由 1990 年起急速上升。2010 年後，婚後首五年及十年聘請外傭的夫婦約為 21% 及 30%，較 1980 年代的 5% 及 8% 高。同時，已婚夫婦聘請外傭的做法變得更持久。在 1980 年代結婚並聘用外傭的受訪者，在一年、五年及十年內停止聘用的比例為 9%、38% 及 68%；而在 2010 年代結婚的受訪者，有關比例則分別跌至 4%、18% 及 32%。

調查顯示，雖然聘用外傭的做法變得更持久，但穩定性下降。在所有曾聘用外傭的受訪者中，有三分之一曾經更換外傭；四分之一在開始聘用外傭的首四年內更換外傭。僱主對外傭的平均滿意度，以 10 分為滿分，僅有 6.16 分。

夫婦聘外傭 生二胎機率增

張家樂表示，中產家庭的僱傭關係往往更穩定。若一對中產夫妻的原生家庭曾聘請外傭，也會大幅增加他們婚後聘請外傭的概率。然而，聘請外傭不是中產階級才有的現象，調查顯示，受訪時正聘用外傭的受訪者之中，四分之一家庭收入低於中位數（即每月總收入低於四萬元）。「預計未來有愈來愈多的非中產家庭會選擇聘請外傭，但穩定性或下降」。

另外，疫情令僱傭問題更複雜。張家樂說，中產家庭無更多資源請外傭，導致僱傭關係較短；而非中產家庭因收入低、居住環境擠迫，亦導致滿意度低。比如，一個



— 房子僅 300 多呎的家庭，無法給外傭額外安排房間，外傭無私人空間只能一直待在客廳，極易引起僱主不滿。

研究團隊還發現，聘用外傭對生育率有正面影響，聘用外傭家庭生育第二名子女的機率，較沒有聘用外傭的夫婦多約 13%。

張家樂總結說，隨着香港社會和經濟蓬勃發展，僱用外傭的做法在香港已十分普遍，並為香港家庭帶來很多正面影響；然而收入較低的家庭較中產家庭而言，在聘用外傭時會面對更多困難。要提高聘用的穩定性，就需要更多關於招聘及如何處理僱傭關係的資訊，這些都需要從政策層面解決；同時，政府亦應提供費用相宜的託兒服務，幫助非中產家庭渡過難關。



大灣區新聞 2 篇

1. 珠澳消防培訓基地動工

[2021-11-11] 11月9日上午，珠澳消防培訓基地建設項目奠基儀式在斗門區富山工業園舉行。據悉，珠澳消防培訓基地投入使用後，將能容納400名專業消防隊員開展多種災害事故的模擬救援訓練和心理行為訓練、日常體能訓練、120急救訓練等訓練課目。

珠海市委副書記、市長黃志豪，廣東省消防救援總隊總隊長張明燦、澳門特區政府消防局局長梁毓森出席活動並為項目動工培土奠基。

珠澳消防培訓基地項目位於富山工業園七星大道北側，佔地面積約119畝，總投資約3.27億元，包括綜合教學樓、大跨度綜合訓練館、綜合訓練塔、水上訓練設備樓等主要建築，將建成多個綜合性事故處置訓練及培訓設施，涵蓋城市火災救援、化工洩漏救援、水域救援、山嶽救援、交通救援等領域。

珠澳消防培訓基地投入使用後，將能容納400名專業消防隊員開展多種災害事故的模擬救援訓練和心理行為訓練、日常體能訓練、120急救訓練等訓練課目。基地還擬建富山工業園消防站，承擔富山工業園片區消防救援任務及我市其他片區的增援任務。

此外，基地可承擔自動消防系統操作人員持證上崗培訓和社會化消防培訓，並面向市民開展消防教育體驗展示和消防知識普及活動，滿足市民學習消防知識、體驗火場逃生、提高自防自救能力的需要。

珠海市消防救援支隊表示，珠澳消防培訓基地的建設不僅將有效填補全市消防綜合培訓基地的空白，更充分體現澳門所需、珠海所能的具體要求，有利於珠澳兩地消防專業人員深入交流救援技術，共同提升消防應急管理和救援水準。



2. 16 萬港澳居民參加內地養老保險等多項業務

[2021-11-13] 人力資源社會保障部社會保險事業管理中心一級巡視員徐延君 12 日在北京接受訪問時表示，據初步匯總，截至 2021 年 10 月，共有 16 萬港澳居民在內地參加基本養老保險，逾 8 萬港澳居民參加工傷保險，7 萬多港澳居民參加失業保險。總體來看，港澳居民對相關政策的知曉度還不夠，參保率還有提升空間。人社部和國家醫療保障局將於 15 日在港進行相關政策宣傳。另據介紹，當前港澳參保人員可在國家社會保險公共服務平台實現多項業務「一網通辦」。

徐延君表示，為落實中央要求，回應港澳同胞關切，人社部會同國家醫保局印發《香港澳門台灣居民在內地（大陸）參加社會保險暫行辦法》，並於 2020 年 1 月 1 日頒布實施。《暫行辦法》依據社會保險法，充分體現「一國兩制」原則。在政策設計方面，明確港澳台居民與內地（大陸）居民享受同等權利、履行同等義務，使其受到內地（大陸）社會保險制度的覆蓋；在經辦服務方面，針對港澳台居民實際情況做出便利性安排，以更好地維護其社會保險權益。

按統籌地區居民標準補助

徐延君指出，《暫行辦法》為實現港澳人員在內地就業、生活便利化，釋放了諸多利好政策，許多政策帶有突破性、創新性特徵。在人社部主管的養老、失業、工傷保險業務領域，《暫行辦法》將在內地居住未就業的港澳居民納入城鄉居民養老保險覆蓋範圍，由各級財政按照統籌地區城鄉居民相同的標準給予補助。以廣東省為例，參加城鄉居民基本養老保險的港澳居民，按照現行政策，個人每年繳費金額分為 180 元至 4800 元九個檔次，當地政府對應各繳費檔次每年給予補貼從 30 元到 150 元。

其次，《暫行辦法》規定，在內地居住且辦理港澳居民居住證的未就業港澳居民，可以在居住地按照規定參加城鄉居民基本養老保險。這突破了內地居民在戶籍地參加城鄉居民養老保險的規定，是充分考慮港澳居民實際情況而做出的便利性安排。考慮到港澳居民多在經濟相對發達的地區生活，他們參加城鄉居民養老保險後的保障水平也相對更高。



盡最大努力滿足同胞需求

針對有不少港人表示並不知道有新政，希望相關部門能加強普及的問題。徐延君表示，總體來看，港澳居民對相關政策的知曉度還不夠，參保率還不高。人社部和國家醫療保障局將於 15 日在港進行相關政策宣傳。

另據徐延君介紹，人社部於 2019 年 9 月 15 日正式上線國家社會保險公共服務平台，為包括港澳同胞在內的參保人員提供全國性社保服務的統一入口。截至目前，國家社保服務平台開通 9 類 33 項全國統一的社保服務。港澳參保人員可以通過社會保障號碼自助查詢個人社保權益單、辦理社保關係轉移、完成養老保險待遇資格認證、申領失業保險待遇、進行養老金和失業金測算、查詢社保卡狀態等，實現「一網通辦」。下一步，人社部將繼續完善該平台功能，不斷擴大全國性、跨地區的「一網通辦」服務事項。他強調，凡是港澳同胞提出來的需求，會盡最大努力落實到位。



其他地區新聞 2 篇

1. 英企銀彈攻勢，冀吸今年畢業生

[2021-11-15] 英國企業為增加競爭力，提高了薪酬待遇。根據 Institute of Student Employers (ISE) 最新研究顯示，2021 年大學畢業生的薪酬提高至 3.05 萬英鎊（約 31.8 萬港元），增加了 833 英鎊（約 8,700 港元），中學畢業生的薪酬則提高了 1,039 英鎊（約 1.08 萬港元）。

ISE 由 1999 年開始，蒐集市場上的招聘數據。其行政總裁 Stephen Isherwood 稱：

「僱主在現時艱難招聘人才的市場中，尋找提高競爭力的方法。」皆因 177 名招聘年輕人的大型企業指，就業市場仍未恢復至疫情前的水平。在 2008 年金融危機後，畢業生薪酬停止增加了幾年；又稱，提高薪酬意味企業成本也在上升。

他補充，薪酬能否持續提高，市場力量是決定的關鍵。因為經濟持續快速復甦，才會需要更多年輕的勞動力，僱主才需要投入更多資金，招聘他們所需的人才。

最受歡迎行業 零售旅遊製藥

至於目前最受歡迎的職位，研究顯示，分別為零售和旅遊業，每個職位空缺收到 182 份申請。在疫情後，健康和製藥行業的工作競爭也轉趨激烈，每個工作也有 155 人申請。此外，調查顯示，近年每個職位的申請人數，也創下有史以來的新高。每個大學畢業生職位空缺，平均有 91 份申請，較去年增加 17%。

然而疫情令 2021 及 2020 年的大學畢業生出現競爭。Chaeyld Casimir-Thomas 在去年以一級榮譽法律學位畢業。雖然她目前在一間招聘機構工作，但仍努力找法律相關的工作，並稱：「我在過去兩個月中，申請了約 100 份與法律專業有關或無關工作。」這也不是她預期的畢業生活。不過，雖然她認為很難進入法律行業，但考慮她的個人履歷，仍然對未來充滿希望。



2. 全球人才競爭力瑞士奪冠，疫後將瘋搶科技人才

[2021-11-16] 人才競爭力一直反映國家實力，疫情後經濟加速成長，科技人才成為國家競相吸引的對象。由歐洲工商管理學院和 Portulans Institute 每年發布全球人才競爭力指數 (Global Talent Competitiveness Index, GTCI) 今年將「疫情下的人才競爭力」做為主題，在全球 134 國家當中瑞士已連續八年奪冠，排名前 20 名的國家全是高收入經濟體。

亞洲國家只有新加坡與日本入榜，新加坡排名第二，美國排第三。報告個別指出每個國家的優缺點，新加坡最大弱點是留住人才，排名第四的丹麥表現最好的是人才影響力，報告稱丹麥人才具有高度的企業家精神和創新能力。第五是瑞典，第六是荷蘭。

排名第七的芬蘭是教育與經濟需求匹配。後續三名是盧森堡、挪威、冰島，報告稱冰島擁有世界上最重要的全球知識技能人才庫。前十名幾乎都是歐洲國家，法國也首次進入前 20 名。日本排第 20 名。其他進入前 20 名的非歐洲國家是澳洲、加拿大、紐西蘭、以色列和阿拉伯聯合酋長國。

芬蘭最近也開始大舉招募全球人才，目標是在 2023 年吸引全球 3 萬人到該國學習、工作和創辦企業。鎖定的核心技能包括科技、醫療技術、數位化和其他高增長領域的全球人才。

芬蘭政府表示，希望透過吸引外國人才增加多樣性、提高包容性並建立下一代全球技術領先地位。透過發起「芬蘭製造未來」運動，未來 10 年每年都要吸引 1.5 萬名外國學生，根據芬蘭政府 2019~2023 年計畫，該國的目標是在芬蘭獲得 3 萬名高技能人才，每年 1 萬人。芬蘭的國家形象包括企業創新與活力之外，也重視工作與生活平衡，預計能吸引大批科技菁英，他們也特別點名印度具有 STEM 技能的人。

報告寫道，這場疫情是我們這代人經歷過對工作組織和人才管理方面的最大衝擊，



—
疫情影響下證明過去培養數位人才的企業與國家有較好的抵抗力，而危機總是轉機，一些國家、城市和企業現在開始接受彈性的方式，不再那麼僵化。

此外，現在愈來愈多人希望混合模式的工作環境，企業需要提供靈活性並提供不同的工作模式以留住最優秀人才，而注重成果和靈活性的組織將吸引最優秀和最聰明的人。報告也指出，最具人才競爭力的國家與其他國家之間的差距正在擴大，如瑞士和新加坡等排名靠前的國家正在加速向可持續和面向未來的經濟轉型，無法加速數位化轉型的經濟體可能處於最大劣勢，預期疫情後復甦可能會使人才競爭更加不平等。